

# TE OGH 2001/10/24 9ObA257/01m

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 24.10.2001

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Richard Drössler und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gerhard K\*\*\*\*\*, Gastwirt, \*\*\*\*\*, gegen die beklagte Partei H\*\*\*\*\* Gesellschaft mbH, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Bernhard Hainz, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 120.423 brutto sA, infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 14. August 2001, GZ 9 Ra 241/01d-10, den

Beschluss

gefasst:

## Spruch

Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 46 Abs 1 ASGG zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zurückgewiesen.

## Text

Begründung:

Der Kläger begeht von der Beklagten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung eine freiwillige Abfertigung in Höhe des Klagebetrages auf Grund der Betriebsvereinbarung (Sozialplan) vom 1. 2. 2000. Strittig ist die Auslegung und das Vorliegen der Voraussetzungen dieser Abfertigung.

## Rechtliche Beurteilung

Verfahren über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Sinne des § 46 Abs 3 Z 1 ASGG sind solche, in denen es um die Berechtigung geht, wobei es allerdings nicht erforderlich ist, dass diese Frage als Hauptfrage zu klären ist. Es muss sich aber um eine Rechtsstreitigkeit handeln, in der die Frage der (auch der Art der) Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Bestand des daran geknüpften Leistungsanspruches eine Rolle spielt (RIS-Justiz RS0085924). Dies ist hier nicht der Fall. Die Revisionswerberin missversteht offenbar die Ausführungen Kudernas (ASGG\*\*2 280 f). Streitigkeiten um Abfertigungsansprüche unterliegen entgegen ihrer Annahme nicht generell der privilegierten Anfechtbarkeit nach § 46 Abs 3 ASGG, sondern nur dann, wenn die Art oder Berechtigung der Beendigung strittig ist (9 ObA 2006/96g, 9 ObA 191/97x ua). Im vorliegenden Fall war die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung zwischen den Parteien nie strittig; sie wurde vielmehr von der Beklagten sogar ausdrücklich außer Streit gestellt. Die Art der Beendigung spielt daher im vorliegenden Fall für den Anspruch auf zusätzliche Abfertigung aufgrund der Betriebsvereinbarung keine Rolle. Es liegt daher kein Verfahren

über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 46 Abs 3 lit 1 ASGG vor. Verfahren über die Beendigung von Arbeitsverhältnissen im Sinne des Paragraph 46, Absatz 3, Ziffer eins, ASGG sind solche, in denen es um die Berechtigung geht, wobei es allerdings nicht erforderlich ist, dass diese Frage als Hauptfrage zu klären ist. Es muss sich aber um eine Rechtsstreitigkeit handeln, in der die Frage der (auch der Art der) Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Bestand des daran geknüpften Leistungsanspruches eine Rolle spielt (RIS-Justiz RS0085924). Dies ist hier nicht der Fall. Die Revisionswerberin missversteht offenbar die Ausführungen Kudernas (ASGG\*\*2 280 f). Streitigkeiten um Abfertigungsansprüche unterliegen entgegen ihrer Annahme nicht generell der privilegierten Anfechtbarkeit nach Paragraph 46, Absatz 3, ASGG, sondern nur dann, wenn die Art oder Berechtigung der Beendigung strittig ist (9 ObA 2006/96g, 9 ObA 191/97x ua). Im vorliegenden Fall war die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung zwischen den Parteien nie strittig; sie wurde vielmehr von der Beklagten sogar ausdrücklich außer Streit gestellt. Die Art der Beendigung spielt daher im vorliegenden Fall für den Anspruch auf zusätzliche Abfertigung aufgrund der Betriebsvereinbarung keine Rolle. Es liegt daher kein Verfahren über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Paragraph 46, Absatz 3, lit 1 ASGG vor.

Die Auslegung der Betriebsvereinbarung könnte demnach nur dann die Zulässigkeit der Revision begründen, wenn eine Rechtsfrage im Sinne des § 46 Abs 1 ASGG zu lösen wäre. Dies ist dann der Fall, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshof abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist. Eine solche Rechtsfrage ist hier jedoch nicht zu lösen: Die Auslegung der Betriebsvereinbarung könnte demnach nur dann die Zulässigkeit der Revision begründen, wenn eine Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zu lösen wäre. Dies ist dann der Fall, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshof abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist. Eine solche Rechtsfrage ist hier jedoch nicht zu lösen:

Der normative Teil einer Betriebsvereinbarung, deren Eigenschaft auch einem Sozialplan iS des§ 109 Abs 3 ArbVG zukommt, ist so wie ein Kollektivvertrag oder ein Gesetz nach den §§ 6, 7 ABGB auszulegen (DRdA 1991/3 [Marhold]; 9 ObA 142/93; 9 ObA 196/93; RIS-Justiz RS0050963). Die Auslegung hat nach dem objektiven Inhalt zu erfolgen; die subjektive Absicht der beteiligten Personen ist nicht maßgeblich (infas 1994, A 54; RIS-Justiz RS0010088). Der Zweck des Sozialplanes, die sich aus einer betrieblichen Änderung für alle oder einen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft ergebenden wesentlichen Nachteile zu verhindern, zu beseitigen oder zu mildern, ist bei der Auslegung zu berücksichtigen (DRdA 1991/51 [Schwarz]; DRdA 1994/18 [Schwarz]; 9 ObA 149/00b). Nichts anderes tat das Berufungsgericht. Der normative Teil einer Betriebsvereinbarung, deren Eigenschaft auch einem Sozialplan iS des Paragraph 109, Absatz 3, ArbVG zukommt, ist so wie ein Kollektivvertrag oder ein Gesetz nach den Paragraphen 6., 7 ABGB auszulegen (DRdA 1991/3 [Marhold]; 9 ObA 142/93; 9 ObA 196/93; RIS-Justiz RS0050963). Die Auslegung hat nach dem objektiven Inhalt zu erfolgen; die subjektive Absicht der beteiligten Personen ist nicht maßgeblich (infas 1994, A 54; RIS-Justiz RS0010088). Der Zweck des Sozialplanes, die sich aus einer betrieblichen Änderung für alle oder einen erheblichen Teil der Arbeitnehmerschaft ergebenden wesentlichen Nachteile zu verhindern, zu beseitigen oder zu mildern, ist bei der Auslegung zu berücksichtigen (DRdA 1991/51 [Schwarz]; DRdA 1994/18 [Schwarz]; 9 ObA 149/00b). Nichts anderes tat das Berufungsgericht.

Nach den Feststellungen der Vorinstanzen ist Voraussetzung der in der Betriebsvereinbarung als Sozialplan normierten zusätzlichen freiwilligen Abfertigung ua der Umstand, dass der Kläger als Arbeitnehmer der Beklagten am Standort \*\*\*\*\* "von den Umbauarbeiten betroffen" war. Laut Präambel war es erklärtes Ziel des Sozialplans, die durch die Umbauarbeiten auftretenden Härten und Nachteile im wirtschaftlichen und sozialen Bereich zu mildern.

Der Kläger war als Küchenleiter durch die Umbauarbeiten in zweifacher Weise betroffen; einerseits dadurch, dass es während der Umbauarbeiten auch in seinem Arbeitsbereich staubiger und lärmiger war, und andererseits dadurch, dass er (laut der vom Berufungsgericht im Rahmen der Beweiswiederholung getroffenen Feststellung) wegen des während der Umbauarbeiten eingetretenen 30 %igen Umsatrzrückgangs des Restaurantbetriebes im Vergleich zum Vorjahr von der Beklagten gekündigt wurde.

Bei dieser Sachlage kann in der Auslegung des Sozialplans durch das Berufungsgericht, dass der Kläger als

Arbeitnehmer der Beklagten von den Umbauarbeiten am Standort S\*\*\*\*\* betroffen war, keine Verletzung wesentlicher Auslegungsgrundsätze bei Beurteilung der Umstände des Einzelfalles erblickt werden, war es doch erklärt Ziel des Sozialplans, die durch die Umbauarbeiten auftretenden Härten und Nachteile im wirtschaftlichen und sozialen Bereich der Arbeitnehmer ua durch die Gewährung einer freiwilligen Abfertigung zu mildern. Welche Kriterien und Umstände im Einzelfall die Betroffenheit eines Arbeitnehmers von Umbauarbeiten ausmachen, bildet in der Regel keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 46 Abs 1 ASGG (RIS-Justiz RS0110650). Bei dieser Sachlage kann in der Auslegung des Sozialplans durch das Berufungsgericht, dass der Kläger als Arbeitnehmer der Beklagten von den Umbauarbeiten am Standort S\*\*\*\*\* betroffen war, keine Verletzung wesentlicher Auslegungsgrundsätze bei Beurteilung der Umstände des Einzelfalles erblickt werden, war es doch erklärt Ziel des Sozialplans, die durch die Umbauarbeiten auftretenden Härten und Nachteile im wirtschaftlichen und sozialen Bereich der Arbeitnehmer ua durch die Gewährung einer freiwilligen Abfertigung zu mildern. Welche Kriterien und Umstände im Einzelfall die Betroffenheit eines Arbeitnehmers von Umbauarbeiten ausmachen, bildet in der Regel keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 46, Absatz eins, ASGG (RIS-Justiz RS0110650).

**Anmerkung**

E63668 09B02571

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00257.01M.1024.000

**Dokumentnummer**

JJT\_20011024\_OGH0002\_009OBA00257\_01M0000\_000

**Quelle:** Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)